

# Política de reporte de conductas inaceptables

---

## Contenido

|   |  |   |
|---|--|---|
| 1 | INTRODUCCIÓN.....  | 1 |
| 2 | ACERCA DE ESTA POLÍTICA.....                                   | 1 |
| 3 | REPORTE DE CONDUCTAS INACEPTABLES.....                         | 3 |
| 4 | INVESTIGACIÓN DE REPORTE DE CONDUCTAS INACEPTABLES.....        | 5 |
| 5 | PROTECCION A PERSONAS QUE REPORTAN CONDUCTAS INACEPTABLES..... | 6 |
| 6 | REVISIÓN DE POLÍTICAS, CAPACITACIÓN Y DATOS DE CONTACTO...9    |   |
| 7 | APLICABILIDAD.....   | 9 |

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 El compromiso de Woodside

El Consejo de Administración de Woodside Energy Group Ltd. está comprometido a fomentar una cultura de cumplimiento corporativo, comportamiento ético y buen gobierno corporativo. Woodside protegerá y no tomará represalias contra quienes reporten cualquier incumplimiento a la ley o violación a las políticas, principios o valores de Woodside o cualquier otra preocupación legal o ética, incluyendo proteger su identidad en la medida de lo posible o según lo exija la ley y protegerlos de cualquier trato perjudicial o de represalia como resultado de dicha actividad protegida.

Esta Política documenta el compromiso de Woodside de mantener un ambiente de trabajo abierto y ético en el que se alienta a las personas de Woodside (como se define más adelante) a reportar irregularidades y puedan informar sobre conductas o actividades o circunstancias sospechosas (en conjunto, "conductas inaceptables") sin temor a intimidación o represalias. Ejemplos de **Conducta inaceptable** se dan en la sección 2.3.

Dado que Woodside opera en múltiples países con distintos marcos legales, regulatorios y de gobernanza, lo requerido o apropiado puede variar entre jurisdicciones. Puede haber casos en los que algunos requisitos de esta Política no sean aplicables o apropiados en una jurisdicción específica, o en los que se apliquen requisitos legales adicionales. En tales casos, Woodside aplicará los estándares legalmente requeridos en la jurisdicción correspondiente.

Las referencias en esta Política a **Woodside** incluyen referencias a Woodside Energy Group Ltd. y todas sus subsidiarias.

## 2. ACERCA DE ESTA POLÍTICA

### 2.1 Objeto de esta Política

El objeto de esta Política es:

- Ayudar a detectar y atender conductas inaceptables;

- Proporcionar a empleados (y en la medida en que lo exija la ley, a los contratistas) un entorno de trabajo en el que se sientan apoyados para expresar preocupaciones legítimas;
- Brindar información sobre las protecciones disponibles a quienes reporten conductas inaceptables;
- Informar a quién y cómo se pueden hacer estos reportes, y cómo Woodside los investigará cuando sea apropiado; y
- Apoyar y proteger a las personas que reporten conductas inaceptables.

## 2.2 ¿A quién aplica esta Política?

Esta Política aplica a los reportes de conductas inaceptables realizadas por personas actuales o anteriores que sean:

- Directores, funcionarios y empleados de Woodside (incluidos pasantes y personas en comisión de servicio);
- En la medida requerida por la ley aplicable, contratistas y proveedores de Woodside (ya sea remunerados o no) y sus empleados;
- Asociados<sup>1</sup> de Woodside, por ejemplo, director o secretarios de una empresa relacionada con Woodside.

También aplica a reportes realizados por familiares, dependientes o cónyuges (o los dependientes del cónyuge) de las personas mencionadas anteriormente, en la medida requerida por la ley.

En esta Política, cada persona en las categorías enumeradas anteriormente se denomina **persona de Woodside** (y colectivamente **personas de Woodside**).

Una persona de Woodside puede calificar para protección bajo las leyes de protección al denunciante, como la Ley de Corporaciones Australianas de 2001 (Cth) (**Ley de Sociedades Anónimas**), *Ley de Administración Tributaria de 1953* (Cth), la Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor de EE. UU., cuando corresponda, si realizan una divulgación o informe relevante de conducta inaceptable directamente a un Destinatario u otro destinatario elegible externo según lo establecido en la Sección 3.1.

## 2.3 Conductas cubiertas por esta Política

Se considera conducta inaceptable cualquier conducta que:

- Sea deshonesto, fraudulento o corrupto;
- Sea ilegal, como el robo, la venta o el uso de drogas, violencia, acoso o intimidación, el daño criminal a la propiedad u otras violaciones de la ley estatales o federales;
- Sea antiética, como alterar de manera deshonesto los registros o datos de la empresa o adoptar prácticas contables cuestionables;
- Pueda causar daño a Woodside o una persona de Woodside, como prácticas laborales inseguras o uso indebido significativo de recursos de la empresa;
- Pueda causar pérdidas económicas, dañar la reputación o ser perjudicial para los intereses de Woodside;
- Represente un riesgo significativo para la seguridad pública o la estabilidad o la confianza del sistema financiero (ya sea que implique o no una violación de la ley);
- Involucre amenazas o represalias contra quien haya hecho o se sospeche que hará un reporte;
- Esté relacionada con asuntos fiscales de Woodside; o

<sup>1</sup> Tal y como se define en la *Ley de Sociedades de 2001* (Cth).

- Sea cualquier otra mala conducta o situación sospechosa que viole la ley aplicable o las políticas de Woodside.

Las personas de Woodside no deben realizar reportes falsos intencionalmente.

Con el fin de calificar para la protección bajo las leyes de denunciantes aplicables, una persona de Woodside que haga un informe de conducta inaceptable debe tener fundamentos razonables para sospechar de la conducta reportada y realizar el reporte conforme a lo que establezcan las leyes aplicables. Se recomienda incluir evidencia o información y respaldo siempre que sea posible.

## **2.4 Conductas no cubiertas por esta Política**

No están cubiertas por esta Política:

- Incumplimientos del Código de Conducta de Woodside que no se alineen con lo indicado en la Sección 2.3 de esta Política; o
- Quejas personales relacionadas con el trabajo, que están excluidas de las protecciones de los denunciantes en virtud de la Ley de Corporaciones; o
- Actividades que no estén protegidas por leyes aplicables de protección al denunciante o leyes contra represalias.

Estas situaciones pueden reportarse conforme al Código de Conducta de Woodside o el Proceso de Resolución de Quejas, según corresponda. Las personas de Woodside pueden hablar con un socio comercial de Recursos Humanos para obtener orientación.

## **2.5 Disponibilidad de esta Política y más información**

Esta Política está disponible en el sitio web de la intranet de Woodside para los empleados, funcionarios y otras partes de Woodside que tengan dicho acceso. También se pone a disposición del público en el sitio web de Woodside.

Para más información las personas de Woodside pueden ponerse en contacto con el Asesor Jurídico General, el Vicepresidente de Ética y Cumplimiento de Woodside o con un miembro de los equipos legales o de Ética y Cumplimiento de Woodside, para obtener más información y orientación sobre esta Política.

# **3. REPORTES DE CONDUCTAS INACEPTABLES**

## **3.1 Cómo hacer un reporte bajo esta Política**

Woodside alienta a todas las personas de Woodside a hablar con su gerente de línea o con un socio comercial de Recursos Humanos en primera instancia.

Si una persona de Woodside desea hacer un reporte a un receptor elegible conforme a las leyes de denunciantes aplicables (y recibir las protecciones correspondientes), puede reportar conductas inaceptables a:

- El/la Vicepresidente de Ética y Cumplimiento o el/la Responsable de Ética y Cumplimiento de Australia;
- El/la responsable Regional de RRHH Australia o el/la Director Regional de RRHH Internacional;
- El/la Asesor(a) Jurídico(a) (o delegado/a);
- El/la Vicepresidente de Auditoría;
- Cualquier funcionario de Woodside, gerente senior (nivel EVP y superior), auditor o actuario; o
- Si el reporte se relaciona con asuntos fiscales de Woodside, el/la Vicepresidente de Impuestos.

Los reportes (incluidas los anónimos) pueden realizarse de forma confidencial a cualquiera de los receptores anteriores. Se les puede contactar por teléfono al (08 9348 4000), por correo electrónico o por correspondencia a las siguientes direcciones: Mia Yellagonga, 11 Mount Street, Perth, Western Australia 6000 o 1500 Post Oak Boulevard, Houston, Texas 77056. Además, los reportes se pueden hacer a través del servicio de la línea directa externa de EthicsPoint, ya sea por teléfono o en línea en [woodside.ethicspoint.com](http://woodside.ethicspoint.com). Mas información sobre este servicio se encuentra en la sección 6.3.

También se pueden presentar reportes conforme a las leyes australianas de protección al denunciante, cuando corresponda, ante los siguientes receptores externos elegibles:

- Un abogado (que no esté empleado por Woodside) con el fin de obtener asesoramiento o representación legal;
- La Comisión Australiana de Valores e Inversiones (**ASIC**), la Autoridad Australiana de Regulación Prudencial (**APRA**), el Comisionado de Impuestos u otro organismo de la Commonwealth prescrito por ley o reglamento, según corresponda;
- En ciertas circunstancias, a un periodista o a un miembro del parlamento de la Commonwealth (nacional, estatal o territorial), conforme a lo establecido en la Ley de Corporaciones para hacer una "revelación de emergencia" o una "revelación por interés público"; y
- si el reporte está relacionado con los asuntos fiscales de Woodside, un agente fiscal registrado o un agente BAS de Woodside, la Junta de Profesionales Fiscales o a un médico o psicólogo con licencia para fines de atención médica o psicológica.

Los reportes también se pueden realizar de acuerdo con las protecciones para denunciantes de la Comisión de Bolsa y Valores de EE. UU. ("SEC"), disponibles en <https://www.sec.gov/whistleblower/frequently-asked-questions>.

### **3.2 Cómo hacer un reporte anónimo**

Woodside reconoce que puede haber situaciones sensibles en las que una persona de Woodside puede desear hacer un reporte anónimo.

Los reportes anónimos sobre conductas inaceptables pueden hacerse a cualquiera de los Receptores identificados en la Sección 3.1 de esta Política mediante llamada telefónica, correo electrónico o correo postal.

También pueden realizarse de forma anónima a través de la línea directa externa EthicsPoint, la cual puede ser utilizada por cualquier persona de Woodside para hacer reportes o recibir orientación sobre cómo reportar conforme a esta Política. Los datos de contacto de EthicsPoint se encuentran en la sección 6.3.

### **3.3 ¿Qué sucede cuando hago un reporte?**

Cuando una persona de Woodside contacta a EthicsPoint para reportar una sospecha de conducta inaceptable puede optar por identificarse o permanecer anónima. El reporte puede hacerse por teléfono o en línea.

EthicsPoint registrará toda la información relevante proporcionada por la persona de Woodside. Ya sea que el reporte sea anónimo o no, es importante incluir suficiente información para permitir que Woodside evalúe e investigue el caso.

Todos los reportes a través de EthicsPoint se remiten, junto con la información proporcionada por la persona de Woodside, al Responsable de Ética y Cumplimiento de Woodside Australia, al Responsable Regional de Recursos Humanos en Australia y al Responsable Regional de Recursos Humanos Internacional, quienes determinarán si corresponde iniciar una investigación conforme a los requisitos de confidencialidad y protección establecidos.

Cuando una persona de Woodside hace un reporte a un Receptor, el informe será registrado en el sistema de gestión de investigaciones de Woodside.

El reporte será evaluado para determinar si el reporte califica para protección bajo las leyes aplicables, si es correspondiente iniciar una investigación sobre el reporte y si dicha investigación debe seguir los requisitos de confidencialidad establecidos en esta Política.

## **4. INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS DE CONDUCTAS INACEPTABLES**

### **4.1 ¿Quién investiga un reporte?**

Cuando sea apropiado y viable investigar un reporte, se designará a un investigador interno o externo adecuado (o un equipo de investigadores) para que evalúe e investigue el reporte. Solo se pedirá a una persona que lleve a cabo una investigación si puede hacerlo de manera imparcial.

En ciertas circunstancias (por ejemplo, cuando el reporte involucre acusaciones de fraude o no sea apropiado investigarlo internamente), Woodside puede decidir nombrar investigadores externos.

Cuando el reporte esté relacionado con un asunto significativo que involucre al Director General o a un ejecutivo senior que le reporte directamente, la/el Vicepresidente de Ética y Cumplimiento derivará el caso directamente al Presidente del Comité de Auditoría y Riesgos del Consejo de Administración.

Puede que no sea posible investigar reportes que carezcan de la información suficiente para justificar una investigación y cuando la persona de Woodside que ha hecho el reporte no pueda proporcionar más información. El/la Vicepresidente de Ética y Cumplimiento de Woodside y/o su delegado determinará si un reporte no puede ser investigado.

### **4.2 ¿Cómo se lleva a cabo una investigación?**

La persona designada para investigar el informe seguirá los procedimientos normales de Woodside para manejar una queja o asuntos disciplinarios. Generalmente, esto incluye, cuando sea apropiado:

- Realizar una investigación justa, independiente y confidencial sobre el contenido del reporte para determinar si existe evidencia que respalde los hechos reportados;
- Respetar la confidencialidad individual en la medida de lo posible o conforme lo requiera la ley aplicable y, procurando proteger la identidad de la persona que hizo el reporte (Consulta la Sección 5 para más información);
- Recopilar y verificar la información disponible;
- Para cumplir con las normas de equidad procesal, entrevistar a las personas relevantes, incluidas, en su caso, a quienes hayan sido acusados o implicados en el reporte, a fin de conocer su versión de los hechos;
- Proceder con cuidado y prontitud adecuada; y/o
- Consultar o informar a los órganos de representación de los empleados cuando y según sea requerido.

Cuando un reporte mencione o involucre a una persona de Woodside, Woodside se compromete a tratar a esas personas de manera justa, según ameriten las circunstancias, incluyendo seguir los procesos establecidos en esta Política o los que la ley exija.

### **4.3 ¿Qué sucede después de una investigación?**

Al concluir la investigación, el o los investigador o investigadores prepararán un informe de investigación con los hallazgos relevantes de la investigación. Un resumen de los resultados de todas las investigaciones será reportado a la Dirección General.

En la medida de lo posible o conforme lo requiera la ley, la identidad de la persona de Woodside que hizo el reporte se omitirá de cualquier informe escrito, a menos que haya dado su consentimiento para revelar su identidad.

Si surgen temas disciplinarios, el proceso disciplinario se llevará a cabo conforme los procedimientos internos de Woodside. Si las acusaciones contra una persona no puedan fundamentarse, se le informará de ello y tendrá derecho a continuar en su puesto como si el reporte nunca se hubiese hecho.

### **4.4 ¿Qué pasa si participe en la conducta reportada?**

Una persona que haya cometido o participado en una conducta inaceptable no estará exenta de acción disciplinaria simplemente por haber reportado dicha conducta conforme a esta Política. Sin embargo, el hecho que haya realizado el reporte será considerado al momento de determinar qué medida disciplinaria es apropiada.

### **4.5 ¿Se me mantendrá informado?**

Una vez que el caso haya finalizado, se proporcionará un informe verbal a la persona de Woodside que hizo el reporte, explicando los hallazgos y las acciones tomadas en la medida posible conforme a las limitaciones comerciales, legales y de confidencialidad. Cuando la persona de Woodside que hizo el reporte decida permanecer en el anonimato, se pueden establecer mecanismos alternativos para proporcionarle el resultado de la investigación a esa persona, cuando sea posible. Sin embargo, puede haber circunstancias en las que no sea apropiado divulgar los detalles del resultado de la investigación a la persona de Woodside que hizo el reporte.

## **5. PROTECCION A PERSONAS QUE REPORTAN CONDUCTAS INACEPTABLES**

Las protecciones descritas en esta sección aplican a los reportes de conducta inaceptables realizados a los Receptores establecidos en la Sección 3.1 de esta Política, en la medida en que sea posible o lo exija la ley aplicable.

### **5.1 ¿Mi identidad será tratada de forma confidencial?**

Si una persona de Woodside realiza un reporte conforme esta Política, Woodside tomará medidas para proteger su identidad y evitar su divulgación.

La persona de Woodside que desee reportar puede, a través de EthicsPoint en virtud de esta Política, solicitar medidas de protección especiales a través de la línea directa de denunciantes si considera que su identidad podría deducirse fácilmente a partir del contenido del reporte. Los receptores, EthicsPoint o cualquier otra persona con conocimiento del reporte no deben divulgar la identidad de la persona de Woodside (por ejemplo, nombre, identificación del personal o dirección de correo electrónico) que hizo el reporte, a menos que:

- La persona de Woodside que hace el reporte da su consentimiento para la divulgación;
- La divulgación es requerida por la ley;
- La divulgación se realiza a la ASIC, la APRA, el Comisionado de Impuestos (si el reporte se relaciona con los asuntos fiscales de Woodside) o la Policía Federal Australiana, o a Organismo Gubernamental, como se define a continuación; o

- Se divulga de forma confidencial y en virtud de la prerrogativa del secreto profesional a un abogado con el fin de recibir asesoría legal de protección y confidencialidad.

Los receptores solo pueden divulgar información que probablemente conduzca a la identificación de la persona de Woodside que ha realizado un reporte (como su función y responsabilidades, si son únicas) cuando la divulgación no viole la ley aplicable y se aplique una de las excepciones anteriores o sea razonablemente necesario que Woodside investigue un reporte y se tomen medidas razonables para reducir el riesgo de que se divulgue la identidad de la persona de Woodside se asegurará de que todos los registros relacionados con un reporte se almacenen de manera segura y confidencial, y que solo puedan acceder a ellos el personal de Woodside que esté autorizado a acceder a la información con el fin de evaluar o investigar el informe.

Es ilegal, según la ley australiana, que una persona revele la identidad de una persona de Woodside que haya realizado un reporte a un Destinatario u otro destinatario externo elegible, como se establece en la Sección 3.1 de esta Política, o a revelar información que pueda conducir a su identificación, fuera de las circunstancias anteriores.

Dicha divulgación no autorizada también será un delito según la ley australiana, se considerará un asunto disciplinario y se tratará de acuerdo con los procedimientos disciplinarios de Woodside.

Si una persona de Woodside cree que ha habido una divulgación no autorizada de su identidad o información que probablemente conduzca a la divulgación de su identidad, en violación de la ley Australiana, debe reportarlo a la línea directa de denunciantes o a un destinatario. Los reportes de divulgación no autorizada también se pueden hacer a la ASIC, APRA o al Comisionado de Impuestos (si el informe original estaba relacionado con los asuntos fiscales de Woodside) para su investigación.

## **5.2 ¿Estaré protegido de represalias si presento un reporte?**

Woodside se compromete a proteger y respetar los derechos de cualquier persona de Woodside que reportan conductas inaceptables conforme con esta Política.

Woodside no tolerará ninguna represalia reales o amenazadas (ya sea expresa o implícita y ya sea que haya o no alguna intención de llevar a cabo la amenaza o la persona de Woodside que recibe la amenaza tema que la amenaza se lleve a cabo) represalias (incluido el despido o la degradación), discriminación, prejuicio, acoso, intimidación, victimización o cualquier otra lesión o daño a cualquier persona sospechosa de hacer un informe de conducta inaceptable, o, en la medida en que lo exija la ley aplicable, contra los colegas, el empleador (si es un contratista), los familiares o cualquier otra persona de esa persona, cuando el motivo de la conducta perjudicial se relacione con la sospecha de que una persona ha hecho, puede hacer o podría hacer un informe de conducta inaceptable.

Cualquier acto de represalia de este tipo puede constituir un delito según la ley australiana, será considerado como una falta grave y se tratará conforme al proceso disciplinario de Woodside.

Medidas administrativas razonables para proteger al denunciante o para manejar su desempeño dentro del marco de evaluación de desempeño de Woodside no será considerada represalia. En estos casos, Woodside explicará claramente los motivos de la acción tomada. Si una persona de Woodside cree que ha sido víctima de represalias, debe informarlo a la línea directa de denunciantes o a un Destinatario establecido en la Sección 3.1 de esta Política. En Australia, puede reportarlo a la ASIC, la APRA o el Comisionado de Impuestos (si el reporte original estaba relacionado con los asuntos fiscales de Woodside).

### 5.3 ¿Hay otras protecciones disponibles si hago un reporte?

Además de lo anterior, según la legislación australiana, una persona de Woodside que tenga fundamentos razonables para sospechar que se ha producido una conducta inaceptable y que haga un reporte conforme a esta Política puede tener derecho a protecciones legales adicionales en determinadas circunstancias, entre ellas:

- Inmunidad legal ante acciones civiles, penales o administrativas por haber hecho el reporte;
- Protección contra sanciones contractuales derivadas del reporte;
- Inadmisibilidad de la información proporcionada como prueba en su contra en procedimientos legales (a menos que hayan proporcionado información falsa); y
- En algunas circunstancias, pueden tener derecho a una indemnización u otro recurso a través de los tribunales si:
  - Sufren pérdidas, daños o lesiones como resultado de un reporte; y
  - Woodside no tomó medidas razonables para prevenir dicha afectación.

Según la legislación australiana, es posible que estas protecciones no se apliquen a los reportes realizados a los receptores relacionados con quejas laborales personales o a infracciones del Código de Conducta de Woodside fuera del alcance definido en la Sección 2.3 de esta Política. Además, la SEC de EE. UU. también otorga protecciones a los denunciantes que reportan a la Comisión sobre una posible violación de la ley de valores, incluyendo la prohibición de represalias y proporciona un derecho a iniciar acciones legales en ciertas circunstancias para los denunciantes que enfrentaron represalias. Más información en <https://www.sec.gov/whistleblower/retaliation>.

Se recomienda a las personas de Woodside que deseen hacer una denuncia a buscar asesoramiento legal independiente en relación con las protecciones disponibles.

Nada en esta Política debe interpretarse como una limitación o impedimento para que una persona ejerza su derecho a (a) o su participación en programas de "denunciantes" de cualquier agencia reguladora o entidad gubernamental aplicable (cada uno, un "Organismo Gubernamental"), o (b) la denuncia de posibles violaciones de la ley aplicable a cualquier Organismo Gubernamental, incluida la cooperación con un organismo gubernamental en cualquier investigación gubernamental con respecto a posibles violaciones de la ley aplicable.

### 5.4 ¿Puedo hacer un reporte de forma anónima?

Si, como se explicó anteriormente, se pueden realizar reportes anónimos a los receptores mencionados en la Sección 3.1 de esta Política, o a través de EthicsPoint.

Una persona de Woodside que hace un reporte anónimo puede negarse a responder preguntas que considere que podrían revelar su identidad en cualquier momento. Sin embargo, si no se proporciona información suficiente, Woodside podría no ser capaz de investigar el caso.

### 5.5 Protección de la privacidad

En caso de que la información recopilada por Woodside o por EthicsPoint en nombre de Woodside califique como "información personal" conforme a la ley de privacidad aplicable se aclara que:

- Su propósito es ayudar a responder a las preocupaciones de la persona que hace el reporte y proteger o hacer cumplir los derechos o intereses legales de Woodside o para defenderse de posibles demandas;

- La información personal puede usarse para el propósito original de recolección o para un fin secundario razonablemente relacionado; y
- La información personal puede divulgarse conforme a lo establecido en la Sección 5.1.

Woodside solo recopila, usa o divulga información personal, incluida la información sensible, en los términos permitidos por la ley. Más detalles están disponibles en el Procedimiento de Privacidad de Woodside.

## 6. REVISIÓN DE POLÍTICAS, CAPACITACIÓN Y DATOS DE CONTACTO

### 6.1 Revisión de esta Política

Woodside monitoreará y revisará periódicamente la efectividad de las protecciones descritas en esta Política.

### 6.2 Capacitación

Los receptores, los posibles investigadores y todo el personal relevante de Woodside recibirán capacitación periódica en relación con sus derechos y obligaciones conforme a esta Política y la legislación aplicable.

### 6.3 ¿Cómo comunicarse con la línea directa de reportes de Woodside?

Los reportes a la línea directa EthicsPoint pueden hacerse por teléfono o en línea, en el sitio [woodside.ethicspoint.com](https://woodside.ethicspoint.com) o llamando al número de teléfono local del país correspondiente, disponible en el sitio web de Woodside EthicsPoint.

Si estás en un país donde no está disponible un número de teléfono local para EthicsPoint, también puede usar el código QR a continuación para enviar tu reporte.

A través de EthicsPoint puedes hacer un reporte anónimo y responder a cualquier pregunta aclaratoria sin revelar tu identidad.



## 7. APLICABILIDAD

La responsabilidad de aplicar esta Política recae en todos los empleados, contratistas y empresas conjuntas de Woodside que participen en actividades bajo el control operativo de Woodside. Asimismo, los gerentes de Woodside son responsables de la promoción de esta Política dentro de las empresas conjuntas no operadas por Woodside.

La versión oficial de esta política se puede encontrar en el siguiente enlace: [Política de Trabajo Respetuoso](#). En caso de discrepancia entre esta versión traducida y la versión en inglés, prevalecerá la versión en inglés.

*Revisada por el Consejo de Administración de Woodside Energy Group Ltd. en diciembre de 2024.*